

Юшин Всеволод Сергеевич

студент

ФГБОУ ВО «МИРЭА – Российский технологический университет»

г. Москва

Научный руководитель

Ермаков Дмитрий Николаевич

почётный работник высшего профессионального образования РФ,

почётный работник науки и техники РФ,

д-р экон. наук, д-р полит. наук, канд. ист. наук,

академик Российской академии естественных наук (РАЕН),

профессор, профессор

ФГБОУ ВО «Московский государственный

университет им. М.В. Ломоносова»

г. Москва

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА
В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ
НА ПРИМЕРЕ ООО «КОМПАНИЯ СПЭЙСИ»**

Аннотация: в статье рассматриваются вопросы совершенствования системы мотивации персонала на современном предприятии. Актуальность исследования обусловлена необходимостью повышения эффективности деятельности организаций в условиях высокой конкуренции и кадрового дефицита. На примере ООО «Компания Спэйси» проанализированы особенности действующей системы стимулирования сотрудников, выявлены основные проблемы в области управления персоналом и предложены направления ее совершенствования. Особое внимание уделено внедрению системы KPI, развитию нематериальной мотивации, совершенствованию премирования и укреплению корпоративной культуры. Сделан вывод о том, что комплексный подход к мотивации персонала способствует повышению производительности труда, улучшению качества продукции и укреплению конкурентоспособности предприятия.

Ключевые слова: *мотивация персонала, стимулирование труда, управление персоналом, KPI, производительность труда, корпоративная культура, нематериальная мотивация, эффективность предприятия.*

Введение.

В современных экономических условиях человеческий капитал является одним из ключевых факторов устойчивого развития организации. Эффективность деятельности предприятия зависит не только от финансовых и производственных ресурсов, но и от качества управления персоналом, уровня вовлеченности сотрудников и их заинтересованности в результатах труда.

Особую значимость система мотивации приобретает для предприятий производственной сферы. В таких организациях качество продукции, соблюдение сроков выполнения заказов и уровень клиентского сервиса напрямую зависят от профессионализма и ответственности работников. Недостаточная мотивация персонала может привести к снижению производительности труда, увеличению количества ошибок и росту текучести кадров.

ООО «Компания Спэйси» осуществляет деятельность в сфере производства текстильной продукции и интерьерных решений. Специфика работы предприятия требует высокого уровня качества продукции, эффективного взаимодействия сотрудников и ориентации на потребности клиентов. В связи с этим совершенствование системы мотивации персонала является важным условием повышения эффективности деятельности организации.

Цель исследования заключается в разработке направлений совершенствования системы мотивации персонала ООО «Компания Спэйси».

Для достижения поставленной цели были определены следующие задачи:

- рассмотреть теоретические основы мотивации персонала;
- проанализировать действующую систему стимулирования сотрудников;
- выявить основные проблемы мотивации персонала;
- предложить мероприятия по совершенствованию системы мотивации.

Объектом исследования является ООО «Компания Спэйси».

Предметом исследования выступает система мотивации и стимулирования персонала предприятия.

Теоретические аспекты мотивации персонала.

Мотивация персонала представляет собой процесс побуждения сотрудников к эффективному выполнению трудовых обязанностей и достижению целей организации. Основной задачей системы мотивации является формирование заинтересованности работников в результатах труда и повышении эффективности деятельности предприятия.

В современной практике управления персоналом выделяют материальные и нематериальные методы стимулирования. Материальная мотивация включает заработную плату, премии, бонусы и различные компенсационные выплаты. Нематериальная мотивация связана с признанием достижений сотрудников, карьерным ростом, профессиональным развитием, корпоративной культурой и созданием благоприятного психологического климата в коллективе.

Согласно теории А. Маслоу, потребности человека формируются поэтапно – от базовых физиологических потребностей до потребностей в самореализации [4, с. 63]. Это означает, что сотрудники мотивируются не только уровнем заработной платы, но и возможностью профессионального развития, признанием и стабильностью.

Ф. Герцберг выделял гигиенические и мотивирующие факторы. К гигиеническим факторам относятся условия труда, заработная плата и отношения в коллективе. Их отсутствие вызывает неудовлетворенность сотрудников. Мотивирующие факторы связаны с достижениями, признанием и ответственностью [2, с. 117].

Для современных организаций наиболее эффективным является комплексный подход к мотивации персонала, при котором материальное стимулирование сочетается с нематериальными инструментами воздействия.

Таблица 1

Основные виды мотивации персонала

Вид мотивации	Содержание	Результат
Материальная	Заработная плата, премии, бонусы	Повышение заинтересованности в результате
Нематериальная	Признание, обучение, карьерный рост	Повышение вовлеченности
Социальная	Корпоративная культура, поддержка коллектива	Улучшение психологического климата
Профессиональная	Развитие компетенций	Повышение качества работы

Таким образом, эффективная система мотивации должна учитывать как финансовые интересы сотрудников, так и их профессиональные и социальные потребности.

Анализ системы мотивации персонала ООО «Компания Спэйси».

ООО «Компания Спэйси» осуществляет деятельность в сфере производства текстильной продукции и интерьерных решений. Основными направлениями работы предприятия являются изготовление солнцезащитных систем, штор, карнизов и жалюзи. Компания работает как с частными, так и с корпоративными клиентами, что требует высокого уровня клиентского сервиса и качества продукции.

В структуру персонала организации входят производственные сотрудники, дизайнеры, специалисты по работе с клиентами, монтажные специалисты и административный персонал. Каждая категория работников выполняет различные функции, поэтому система мотивации должна учитывать специфику их деятельности.

Проведенный анализ показал, что в организации преимущественно используются материальные методы стимулирования. Основными инструментами являются фиксированная заработная плата и премиальные выплаты. Однако действующая система мотивации не в полной мере ориентирована на повышение вовлеченности персонала и достижение стратегических целей предприятия.

Одной из основных проблем является отсутствие прозрачной системы оценки эффективности труда сотрудников. Работники не всегда понимают, какие показатели влияют на размер премирования и каким образом оцениваются

результаты их деятельности. Это снижает стимулирующую функцию премий и может вызывать недовольство внутри коллектива.

Кроме того, в организации недостаточно развиты механизмы нематериальной мотивации. На предприятии отсутствует системный подход к признанию достижений сотрудников, развитию корпоративной культуры и профессиональному обучению персонала. В результате снижается уровень вовлеченности работников и их заинтересованность в развитии компании.

Таблица 2

Основные проблемы системы мотивации ООО «Компания Спэйси»

Проблема	Возможные последствия
Отсутствие КРІ	Снижение производительности труда
Непрозрачность премирования	Недовольство сотрудников
Недостаточное развитие нематериальной мотивации	Снижение вовлеченности
Недостаток обучения персонала	Снижение качества работы
Слабая система обратной связи	Повторение ошибок

Недостаточная мотивация сотрудников может привести к ухудшению качества продукции, увеличению количества рекламаций и снижению уровня клиентского сервиса. Для производственного предприятия подобные проблемы способны негативно повлиять на финансовые показатели и деловую репутацию организации.

В то же время эффективная система стимулирования позволяет повысить производительность труда, укрепить корпоративную культуру, улучшить взаимодействие между подразделениями и повысить удовлетворенность клиентов.

Направления совершенствования системы мотивации персонала.

Для повышения эффективности деятельности ООО «Компания Спэйси» необходимо совершенствовать существующую систему мотивации персонала. Одним из ключевых направлений является внедрение системы КРІ – ключевых показателей эффективности.

Использование КРІ позволит установить прозрачную связь между результатами труда сотрудника и размером его вознаграждения. Для производственного персонала могут использоваться показатели выполнения производственного плана, отсутствия брака и соблюдения сроков изготовления заказов. Для менеджеров по работе с клиентами – объем продаж, количество повторных обращений и уровень удовлетворенности клиентов.

Таблица 3

Предлагаемые КРІ для сотрудников ООО «Компания Спэйси»

Категория персонала	Показатель КРІ
Производственные сотрудники	Выполнение производственного плана
Производственные сотрудники	Количество брака
Менеджеры	Объем продаж
Менеджеры	Повторные обращения клиентов
Монтажные специалисты	Отсутствие рекламаций

Важным направлением является совершенствование системы премирования. Премии должны зависеть не только от общего результата деятельности предприятия, но и от личного вклада сотрудника. Такой подход позволит повысить ответственность работников и стимулировать их к достижению лучших результатов.

Кроме того, предприятию рекомендуется развивать нематериальную мотивацию. Для этого целесообразно внедрить:

- систему признания достижений сотрудников;
- программы обучения и повышения квалификации;
- наставничество;
- корпоративные мероприятия;
- регулярную обратную связь между руководством и персоналом.

Развитие корпоративной культуры также является важным элементом системы мотивации. Формирование благоприятного психологического климата

способствует укреплению командного взаимодействия и повышению вовлеченности сотрудников в деятельность организации.

Таблица 4

Предлагаемые мероприятия по совершенствованию мотивации

Мероприятие	Ожидаемый результат
Внедрение KPI	Повышение прозрачности оценки труда
Совершенствование премирования	Рост заинтересованности сотрудников
Обучение персонала	Повышение качества работы
Развитие наставничества	Снижение количества ошибок
Развитие корпоративной культуры	Улучшение взаимодействия в коллективе

Реализация предложенных мероприятий позволит повысить производительность труда, снизить текучесть кадров и улучшить качество продукции и клиентского сервиса.

Заключение.

В ходе исследования были рассмотрены теоретические аспекты мотивации персонала и проведен анализ системы стимулирования сотрудников ООО «Компания Спэйси».

Установлено, что действующая система мотивации предприятия нуждается в совершенствовании. Основными проблемами являются отсутствие прозрачной системы оценки эффективности труда, недостаточное развитие нематериальной мотивации и ограниченное использование современных инструментов управления персоналом.

Для повышения эффективности деятельности организации предложены мероприятия по внедрению системы KPI, совершенствованию премирования, развитию обучения персонала и укреплению корпоративной культуры.

Реализация предложенных мероприятий позволит повысить производительность труда, улучшить качество продукции, снизить текучесть кадров и укрепить конкурентные позиции ООО «Компания Спэйси».

Список литературы

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – М.: Питер, 2021. – 832 с.
2. Герцберг Ф. Мотивация к работе / Ф. Герцберг. – СПб.: Питер, 2021. – 512 с.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2023. – 695 с.
4. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2020. – 400 с.
5. Одегов Ю.Г. Управление персоналом: учебник и практикум / Ю.Г. Одегов. – М.: Юрайт, 2022. – 467 с.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
7. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала: учеб. пособие / С.А. Шапиро. – М.: Кнорус, 2022. – 288 с.